

# BPM POLITIKBRIEF

THEMA DIESER AUSGABE: DER KOALITIONSVERTRAG



## Sehr geehrte Damen und Herren,

Arbeitsmarktpolitische Fragen ziehen sich als Leitthema durch den gesamten Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD. Ob Frauenquote, Teilzeit oder Zeitarbeit - eine Vielzahl der diskutierten Themen liegt dabei im Verantwortungsbereich des Personalmanagements. Als berufsständische Vereinigung der Personalverantwortlichen in Deutschland legen wir mit diesem BPM Politikbrief eine praxisorientierte Analyse des Koalitionsvertrags vor.

Mit besten Grüßen

**Joachim Sauer**

Präsident des Bundesverbands der  
Personalmanager (BPM)

### FRAUENQUOTE UND ENTGELTGLEICHHEIT

Die Frauenquote wird den Branchenunterschieden in der deutschen Wirtschaft nicht gerecht. Für mehr Frauen in Führungspositionen braucht es nachhaltige Personalentwicklungskonzepte.

### VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Der geplante Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und die flexiblere Gestaltung der Elternzeit dürfen einer bedarfsgerechten Personalplanung nicht zuwiderlaufen.

### MINDESTLOHN

Die Unternehmen können nicht die sozialpolitische Rolle des Staates übernehmen. Deshalb müssen auch nach 2017 Ausnahmen vom Mindestlohn möglich sein.

### ZEITARBEIT UND WERKVERTRÄGE

Zeitarbeit und Werkverträge sind legitime Instrumente der Personalpolitik. Zusätzliche Regulierung gefährdet Arbeitsplätze und muss mit Augenmaß erfolgen.

### TARIFEINHEIT

Von der Rückkehr zum Prinzip der Tarifeinheit profitieren sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber.

### BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

Die Rechtssicherheit und Transparenz im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes müssen erhöht werden. Dazu braucht es praxisgerechte Datenschutzregelungen.

\*\*\*

## Frauenquote

Der BPM unterstützt das Anliegen der Regierungskoalition, ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen zu schaffen. Die freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft hat bisher zu wenig Fortschritt gebracht. Wichtiges Kriterium muss jedoch die Eignung bleiben. Ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen lässt sich in vielen Wirtschaftszweigen nur realisieren, wenn der Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt wächst. Es ist gut, dass die Regierung keine starre Geschlechterquote für Vorstände plant, da diese die unterschiedlichen Ausgangssituationen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen verkennen würde. Eine gesetzliche Flexi-Quote für börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen ist stärker an der Realität orientiert. Allerdings ist nicht nachvollziehbar, warum die Privatwirtschaft Auflagen erfüllen soll, die für öffentliche Unternehmen und Verwaltungen nicht gelten. Die starre Geschlechterquote für Aufsichtsräte stellt einen deutlichen Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar. Zudem bringt die Regelung, dass bei Nichterreichen der Quote die Stühle im Aufsichtsrat leer bleiben soll, das paritätische Gleichgewicht im Kontrollgremium ins Wanken.

\*\*\*

## Entgeltgleichheit

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, die auch nach der Berücksichtigung unterschiedlicher Qualifikationen und Berufserfahrung bestehen bleibt, ist nicht hinnehmbar. Daher unterstützt der BPM die Initiative der Bundesregierung, Entgeltdiskriminierung zu beseitigen und gemeinsam mit den Tarifpartnern auf eine Neubewertung von bestimmten Berufsbildern hinzuwirken. Der BPM spricht sich allerdings gegen zusätzliche Dokumentationspflichten im Lagebericht und einen individuellen Auskunftsanspruch der Beschäftigten über Gehaltsunterschiede aus. Dies würde die Unternehmen mit zusätzlicher Bürokratie belasten.

\*\*\*

## Teilzeit

Der BPM unterstützt grundsätzlich das Bestreben der Koalitionspartner, den Übergang zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen zu erleichtern. Allerdings ist im Koalitionsvertrag nicht näher dargelegt, wie der geplante Rechtsanspruch auf befristete

Teilzeit konkret ausgestaltet werden soll. Schon heute orientieren die Unternehmen ihre Personalpolitik immer stärker an den Lebenszyklen der Beschäftigten und bieten flexible Arbeitszeitmodelle und Lebensarbeitszeitkonten an. Es wird für die Akzeptanz einer Neuregelung deshalb entscheidend darauf ankommen, dass die Grundstrukturen des § 8 TzBfG erhalten bleiben: also die Unternehmen ein solches Verlangen auch ablehnen können, befristete Ersatz Einstellungen zulässig sind und nicht mehrmals die Herabsetzung der Arbeitszeit in Teilzeit verlangt werden kann. Einer Änderung der Darlegungs- und Beweislast bedarf es nicht. Schon heute müssen die Unternehmen betriebliche Gründe darlegen und beweisen, die einem Teilzeitgesuch entgegenstehen.

\*\*\*

## Elternzeit und Elterngeld

Die flexiblere Gestaltung der Elternzeit ist ein positives Signal für berufstätige Eltern und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allerdings ist nicht nachvollziehbar, warum die Inanspruchnahme auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich sein soll. Es liegt sowohl im Interesse des Beschäftigten als auch des Arbeitgebers hier eine einvernehmliche Lösung zu finden, da das Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit weitergeführt wird. Das geplante „ElterngeldPlus“ weist in die richtige Richtung, da es sich am Ideal einer vollzeitnahen Teilzeit orientiert und den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern soll. Die Akzeptanz in den Unternehmen wird jedoch von der konkreten Ausgestaltung abhängen.

\*\*\*

## Mindestlohn

Die Weichenstellung für einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro ist getroffen. Da derzeit vor allem in Ostdeutschland noch viele Beschäftigte weniger verdienen und zahlreiche Tarifverträge unter diesem Schwellenwert liegen, stehen unter Umständen Arbeitsplätze auf dem Spiel. Es bleibt deshalb fraglich, wie viele Beschäftigte im Niedriglohnbereich tatsächlich vom Mindestlohn profitieren. Aus Sicht des BPM muss das Arbeitsentgelt eines Mitarbeiters seinen Beitrag zur Wertschöpfung widerspiegeln und sollte nicht künstlich festgesetzt werden. Die Unternehmen können nicht die sozialpolitische Rolle des Staates übernehmen. Deshalb müssen bei der gesetzlichen Ausgestaltung des Mindestlohns auch Ausnahmen für bestimmte Gruppen festgeschrieben werden. Die Möglichkeit, noch bis 2017 durch Tarifverträge vom

Zielwert abweichen zu können, sichert einen maßvollen Einstieg in den Mindestlohn. Wenn die Tarifvertragsparteien die wirtschaftliche Lage der Branche gemeinsam dahingehend einschätzen, dass der Mindestlohn zu hoch ansetze, müssen auch über diese Frist hinaus Ausnahmen möglich sein. Die geplante Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen ist kritisch zu sehen. Wenn es nicht mehr entscheidend ist, ob die tarifgebundenen Arbeitgeber einer Branche mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen, wird ein klares Kriterium zur Anwendung der AVE aufgeweicht und damit Mindestlöhne zur parteipolitischen Ermessensfrage erklärt.

\*\*\*

## Zeitarbeit

Zeitarbeit schafft in einer durch Unsicherheiten geprägten Wirtschaftswelt wichtige Flexibilitätsreserven. Die von der Bundesregierung geplanten Einschränkungen bei der Zeitarbeit sollten deshalb mit Bedacht erfolgen. Es ist zu begrüßen, dass durch einen Tarifvertrag abweichende Lösungen von der Höchstüberlassungsdauer vereinbart werden können, um notwendige Gestaltungsspielräume zu schaffen. Die Tarifpartner haben in vielen Wirtschaftszweigen bereits gestaffelte Branchenzuschläge vereinbart, die sich an der Verleihdauer orientieren und so die höhere Produktivität von Zeitarbeitnehmern bei längerer Betriebszugehörigkeit belohnen. Der Gesetzgeber sollte den Tarifpartnern dabei nicht mit einer schematischen gesetzlichen Regelung ins Handwerk pfuschen, die nach neun Monaten ‚Equal Pay‘ vorschreibt. Ebenso wenig gibt es einen Regelungsbedarf für das Verbot des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern als Streikbrecher, da sie nach § 11 Abs. 5 AÜG bei Arbeitskämpfen bereits die Arbeitsleistung verweigern können. Hinnehmbar ist, dass Zeitarbeitnehmer bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten mitgezählt werden. Diese Regelung sollte sich aber nicht auf das Kündigungsschutzgesetz erstrecken, da kleine Betriebe auf diese Weise übermäßig belastet werden.

\*\*\*

## Werkverträge

Werkverträge sind legitime Instrumente der Personalpolitik und sichern die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen. In einer arbeitsteiligen Wirtschaft ist es völlig normal, bestimmte Tätigkeiten durch Fremdfirmen erledigen zu lassen, die auf ein Produkt oder eine Dienstleistung spezialisiert sind. Deshalb

ist es zu begrüßen, dass die Koalition nach unserem Verständnis des Koalitionsvertrages von einer echten Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Fremdvergabe von Leistungen absieht, da dies einen nicht vertretbaren Eingriff in die unternehmerische Freiheit bedeuten würde. Der Missbrauch von Werkverträgen muss natürlich geahndet werden – auch weil Lohndumping den Wettbewerb verzerrt. Es ist daher gut, dass die zuständigen Kontrollbehörden in ihrer Prüftätigkeit gestärkt werden sollen. Die in der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz müssen hingegen nicht gesetzlich verstärkt werden. Dagegen sprechen vor allem zwei Gründe: Zum einen sind feste Kriterienkataloge in der arbeitsrechtlichen Praxis ungeeignet, da immer die Gesamtumstände des Einzelfalls gewürdigt werden müssen – im Zweifelsfall durch das Arbeitsgericht. Zum anderen hat der geplante Entzug der Verleiherlaubnis im Falle unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung bereits ausreichend Abschreckungspotenzial.

\*\*\*

## Tarifeinheit

Die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit durch das Bundesarbeitsgericht hat zu einer unübersichtlichen Lage in den Betrieben und einem unproportionalen Einfluss der Sparten Gewerkschaften gesorgt. Deshalb ist es gut, dass die Regierung das Prinzip der Tarifeinheit unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Vorgaben nun gesetzlich regeln will. Die während der Friedenspflicht gewonnene Planungssicherheit bildet gegenüber anderen europäischen Ländern einen bedeutenden Standortvorteil. Zudem profitieren die Beschäftigten gleichermaßen davon, dass Klarheit darüber besteht, welcher Tarifvertrag gilt. Die Rückkehr zum Prinzip der Tarifeinheit verhindert auch eine Zersplitterung der Belegschaft, da Partikularinteressen von bestimmten Arbeitnehmergruppen nicht in die Unternehmen getragen werden.

\*\*\*

## Beschäftigten- datenschutz

Die Rechtssicherheit und Transparenz im Bereich des Beschäftigten-datenschutzes müssen erhöht werden. Die derzeitige Gemengelage aus allgemeinen Gesetzen, gerichtlichen Einzelfallentscheidungen und Betriebsvereinbarungen ist für alle Beteiligten schwer zu überblicken. Bei einer Neuregelung ist es deshalb von großer Bedeutung, praxisgerechte Datenschutzregelungen für Arbeitge-

ber und Arbeitnehmer zu schaffen. Insbesondere die Weitergabe von Personaldaten innerhalb von Konzernen muss erleichtert werden. Des Weiteren sollte es auch in Zukunft möglich sein, den Beschäftigtendatenschutz durch Betriebsvereinigungen zu regeln und eine individuelle Einwilligung des Arbeitnehmers in die Verarbeitung seiner Daten einzuholen.

\*\*\*

## Befristete Arbeitsverträge

Es ist zu begrüßen, dass die Koalition auf die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG verzichtet hat. So ist auch in Zukunft die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von 24 Monaten zulässig. Den Unternehmen müssen aufgrund des im internationalen Vergleich relativ starren Kündigungsschutzes in Deutschland noch Gestaltungsmittel bleiben, um auf zyklische Nachfrageschwankungen auch personell reagieren zu können. Zudem fördert die Möglichkeit der Befristung die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen.

\*\*\*

## Aus- und Weiterbildung

Der BPM befürwortet das Bestreben der Bundesregierung, allen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen, das lebenslange Lernen zu stärken und die Weiterbildungsbeteiligung Älterer zu erhöhen. Der BPM stimmt mit den Koalitionspartnern überein, dass neben der Ausschöpfung aller inländischen Arbeitskraftpotenziale die bedarfsgerechte qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland und eine größere Mobilität im europäischen Arbeitsmarkt wichti-

ge Elemente der Fachkräftesicherung bilden.

\*\*\*

## Arbeitsschutz

Es liegt im ureigenen Interesse der Arbeitgeber, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten. Der BPM setzt sich daher für nichtgesetzliche Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ein. Eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Erkrankungen ist nicht zielführend, da das Arbeitsschutzgesetz die grundlegenden Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers bereits umfassend regelt. Zudem lassen sich psychische Belastungen äußerst schwer messen und werden von den Beschäftigten unterschiedlich wahrgenommen. Es ist von größerer Bedeutung, individuelle betriebliche Maßnahmen zu ergreifen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) muss nicht verbindlicher gestaltet werden, da der Arbeitgeber bereits heute gesetzlich dazu verpflichtet ist. Zudem setzt die Rechtsprechung krankheitsbedingten Kündigungen bereits enge Grenzen.

\*\*\*

## Aktive Arbeitsmarktpolitik

Die gute Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt sollte dazu genutzt werden, die Langzeitarbeitslosigkeit systematisch zu bekämpfen. Deshalb unterstützt der BPM den Ansatz der Koalitionspartner, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose mit den Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik gezielt weiterzubilden.

### Über den BPM

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) ist die berufsständische Vereinigung für Personalmanager aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden. Der Verband mit Sitz in Berlin vertritt die Interessen von rund 4.000 Mitgliedern auf regionaler und Bundesebene gegenüber der Politik und der Wirtschaft. Er bezieht in der öffentlichen Diskussion Stellung zu Themen, die den Berufsstand betreffen. Mitglied werden können ausschließlich hauptberuflich tätige Personalverantwortliche bzw. Mitarbeiter der Personalabteilungen. Die Mitgliedschaft im BPM ist personengebunden.

### Kontakt

Sandra Koch • [Sandra.koch@bpm.de](mailto:Sandra.koch@bpm.de)

### Bundesverband der Personalmanager

Friedrichstraße 209 • 10969 Berlin

Tel. +49 (0)30 84 85 93 00

Fax +49 (0)30 84 85 92 00

[www.bpm.de](http://www.bpm.de)